



Pár slov na úvod

Blíži sa koniec roku 2018. Máme za sebou prvé bloky akreditovaného výcviku v supervízii, dva koučovacie masterclassy Sandry Wilson, v poradí druhú letnú školu transakčnej analýzy s domácimi aj zahraničnými lektormi, sebakúsenostné skupiny pre riadiacich pracovníkov, veľa starých a niekoľko nových tém realizovaných na našich otvorených workshopoch: Multidisciplinárne intervencie v rozvoji, Spolupráca a riadenie virtuálnych tímov, Kreatívne techniky, psychodráma a dramatarepiá v procese zmeny. Okrem toho mladšia sestra Coachingplus - Coachingplus Consulting rozbehla veľa zaujímavých projektov vo svete firiem - sme napríklad jednotka na trhu psychologického poradenstva pre korporácie, vedíme pravidelné webináre pre rôzne cieľové skupiny, supervídujeme koučov, konzultantov, trénerov apod. - proste, sme spokojní, pretože pomáhame tým, čo stoja a pomáhajú klientom v ich živote. Takže, ak sa vám toto zapáčilo, vedzte, že vás to všetko čaká. Newsletter samozrejme k tomu. Blížime sa ku stovke, takže ak sa nájde sponzor urobíme veľkú oslavu. Ste pozvaní byť s nami na ceste rozvoja. Čítajte ďalej. V tomto čísle o facilitácii, transakčnej analýze a vybraných aktivitách.

Plánovanie liečby z pohľadu transakčnej analýzy

Na úvod chceme spomenúť, že sa mi (Vlado) zapáčila transakčná analýza (TA). Asi už viete, keďže minulý rok sme robili letnú školu s Julie Hay a Sandrou Wilson - tréningovými a supervíznymi transakčnými analytíkami. TA nie je iba o obrázkoch (krúžky, trojuholníky a štvorce), ktoré vysvetľujú teóriu, ale aj o praxi. Ako taká prax vyzerá, sa budeme snažiť vysvetliť vám v tomto texte. Ešte jedna poznámka na úvod: kľúčom ku všetkému je vzťah!!! Spoločne vytváraný terapeutický vzťah poskytuje priestor, v ktorom sa odohráva liečba a aj sa využívajú špecifické techniky na zvýšenie účinnosti liečby. Všetko sa deje v terapeutickom empatickom vzťahu a prístupy a postupy, ktoré opíšeme ďalej, môžu byť efektívne len v rámci liečivej terapeuticko-aliancie. 101 ročná žijúca legenda TA, Fanita English, Berneova kolegyňa napísala:

„Dobrý terapeut je zdatný v technike, v umení, má rád ľudí a cení si skúmanie svojich motívov a správania. Keď som po prvýkrát uvažovala o týchto atribútoch, dala som „má rád ľudí“ na prvé miesto, lebo terapeut, ktorý má rád ľudí, sa môže zaoberať ľuďmi a pomáhať im už len tým, že vyžaruje srdečnosť, ktorá priťahuje aj nedôverčivých. Ale je v tom háčik! A preto dávam techniku a umenie pred lásku, keď hovorím o terapeutoch, a nie o ľuďoch ako takých. Mať rád ľudí je pre terapeuta nevyhnutná podmienka. Ale bez solidnej techniky a určitého umenia môže byť terapeut pohltý problémami svojich pacientov a môže skončiť ako obeť, alebo ho zožerú kanibalské potreby pacientov, ktorí sa snažia zaplniť určitú prázdnotu v sebe.“ Fanita English: “What is a Good Therapist”

Byť zdatný v technike si vyžaduje, aby terapeut mal stratégiu na to, čo je pred ním a táto stratégia mu slúži ako sprievodca ťažkou a často temnou cestou vpred... nie podrobnú mapu, nemusíte vedieť, kde presne je každá stena a kontúra, ale potrebujete vedieť, ako bezpečne prejsť cez ťažký terén. Väčšina

sprievodcov po psychoterapii je napísaných tak, ako keby to bola priama cesta, ale prax ukazuje, že sú to často prekrývajúce sa štádiá, ktoré možno znovu navštíviť, keď sa priblíži nová oblasť terapeuticko-aliancie. Nové rozhodnutie (ako hovorí škola Gouldingových) alebo zmena scenára sa nedá uskutočniť bez vzťahu, ale bez konkrétnych terapeutických zmien a rozhodnutí v procese liečby je tu riziko, že vytvoríme pohodlný vzťah, ktorý vyzerá ako to, pred čím Berne varoval, keď opísal hru na psychiatriu: Dospelý (dospelá časť) sa rozhodne rozbehnúť odlišnú a novú „hru“. Aj keď ide o zmenu na sedení, napríklad na jednom sedení, práca na zmene osobnosti a scenára, životnej stratégie a príbehu je celkový proces zmeny (scenára) je séria rozhodnutí a sekvencia správania ktorá sa vyvíja v čase. Psychoterapia môže byť vnímaná cez metaforu častice, alebo vlny. Ak je ako častica, napríklad keď sa zaoberáme špecifickými problémami, používame techniky a vytvárame stratégie, aby sme zvládli tieto životné a vzťahové problémy. Ak je psychoterapia vnímaná ako vlna, dvaja ľudia alebo skupina vytvára vlnu pohybu a intenzity v zážitkoch vzťahu a to zase vedie k zmene v každom jednotlivcovi. Transakčný analytik Dave Spenceley klientom hovorí na prvom sedení niečo ako: Po prvé, veľmi vás chcem spoznať, sústredene počúvať váš príbeh, porozumieť príčinám, prečo ste sa rozhodli prísť do terapie ku mne a prečo práve teraz. Počas prvých fáz práce chcem spolu s vami skúmať, čo si želáte, aby sa zmenilo vo vašom živote a aký by ste chceli byť, keď sa terapia skončí. Ak existuje konkrétny problém, ktorý vás priviedol do terapie, tak bude prvým cieľom pre vás nájsť stratégiu, aby ste účinne tento problém alebo problémy zvládli. Napríklad ak sa bojíte ísť nakupovať, budeme hľadať stratégiu, ktoré vám umožnia v pohode nakupovať. Teoreticky sa berie v danom momente toto prvé štádium terapie ako skúmanie a riešenie slepej uličky prvého stupňa (v pojmoch TA ide o konflikt medzi ego stavmi, vnútorným rodičom Rodičovský ego stav a vnútorným dieťaťom Detský ego stav) a o posilnenie hraníc Dospelého ego stavu. Berne to opísal ako získanie sociálnej kontroly a úľavu od symptómov. Ďalej Spenceley pacientom hovorí - Po druhé, veľmi sa tiež zaujímam



o to, ako sa vám darí v živote: aká je vaša motivácia, fantázie a túžby, ako žijete a prečo. Ako rozmyšľate, cítite a ako sa rozhodujete, čo budete robiť a čo nie. Budem si spolu s vami všímať, ako sa váš život mimo terapeutickú miestnosť odráža vo vašom vzťahu a práci so mnou. Ako terapia postupuje, bude náš vzťah čoraz viac v ohnisku pozornosti nášho skúmania a psychoanalytickej práce. Cieľom je, aby ste vo svojom živote vykonali trvalé zmeny, ktoré vám umožnia zvládnuť, uchopiť a zlepšiť budúci život. Teoreticky sa takáto práca chápe ako skúmanie a riešenie stelesnených slepých uličiek druhého a tretieho stupňa (konfliktov v ego stavoch dieťaťa, ktoré majú korene v minulosti, biografii, respektíve vo vývine). Berne toto opisuje ako psychoanalytickú liečbu teda vyliečenie zo scenára. Táto fáza psychoterapie sa zameriava na vyvedenie ego stavu Dieťa zo zmätku a konštrukciu zdravého ego stavu Rodič. Tento proces chápeme ako vytváranie zdravej scenárovej narácie, ktorá vás v živote povedie. Kompetencie TA to vyjadrujú ako liečenie zranenia z minulosti, aby sme žili naplno v prítomnosti. Počas oboch fáz liečby by sa mohli využiť aj špecifické techniky a prístupy z dielne TA - ich cieľom je však vždy zväčšiť empaticky vyladené skúmanie vášho prežívania. Tento postup liečby by sa dal opísať aj tradičnou čínskou metaforou: „Prvá fáza zabezpečuje, aby ste mali rybu a teda, aby ste dnes nehladovali. Druhá fáza znamená naučiť sa chytať ryby, aby ste už nikdy nehladovali.“ Rozdiel je v tom, že prvá fáza znamená ísť do obchodu a kúpiť si rybu; druhá fáza je stavba rybárskeho člna a učenie sa chytať ryby. Treba sa naučiť, kde ryby žijú, poznať spodné prúdy, život v hĺbočine práve tak, ako naučiť sa plaviť na člne; čo znamená, že to je dlhodobý projekt!“ Spenceley končí úvodné informácie o liečbe v konzultácii s pacientom normálne prenosovými výrokmi, že s dôverou očakáva, že prvú fázu zvládnu relatívne rýchlo a že podľa výskumov môžu klienti očakávať, že tieto spoločensky pozorovateľné zmeny dosiahnu za 12 sedení, často aj skôr. Druhá fáza môže trvať tak dlho, ako budú potrebovať. Napokon môžu klienti, ak sa tak rozhodnú, vo svojom živote urobiť niekoľko prekvapujúcich / vážnych zmien ...”

Prvá fáza TA psychoterapie:

Táto fáza, ako sme naznačili, vedie k zmene správania a ku konštruktívnym stratégiám každodenného života. To je zvládanie slepých uličiek prvého stupňa. Veríme, že je veľmi dôležité ctiť si túžbu klientov po zmene ... klient vždy vstupuje do terapie preto, že prežíva problémy, konflikty a stres vo svojom živote. Psychoterapia je potom hľadanie cesty ako bezpečne a účinne zvládať / kontajnovat svoj život a to je aj prvou starosťou pacienta. Ak chápeme našu prácu v úvode spolupráce takto, pacient nepotrebuje dlho čakať na riešenie prenosu v terapii, aby dosiahol viditeľné zmeny v živote. Mnohí klienti vlastne ani nemajú túžbu či motiváciu potrebnú na zapojenie sa do druhej fázy psychoterapie.

Idealizovaný prenos často pretrváva a prispieva k nádeji a presvedčeniu, že terapeut mu pomôže nájsť a využiť prvú úroveň liečby. Ak však klient odíde

z terapie po tom, čo úspešne urobil zmenu, po ktorej túžil v prvej fáze psychoterapie, je veľmi pravdepodobné, že jeho idealizácia terapeuta sa zväčší a ostane nevyriešená. (Vlastne oni potom posielajú svojich známym tomuto úžasnému a efektívnemu terapeutovi!). Prvou prioritou je vytvoriť a udržať terapeutický kontrakt a terapeutickú alianciu... a pritom si dobre všímať prenosový proces u klienta počas práce. Príležitostne je možné využiť tento prenosový proces už v prvej fáze práce, niekedy ho pomenovať, inokedy s ním pracovať bez pomenovania. Počas prvej fázy sa kladie dôraz na „klasické“ prístupy TA, ako je analýza transakcií, teória hier, analýza scenára, analýza zástupných pocitov vnútri v nás a vydieračov, čo má za cieľ:

- Pochopiť a potom nájsť riešenie slepej uličky.
- Posilniť hranice ego stavu Dospelý, aby klient dokázal efektívne fungovať v každodennom živote.

Je pravdepodobné, že táto práca môže mať formu opätovného, respektíve nového rozhodnutia (ako opisuje tento proces škola Gouldingových) v ktoromkoľvek ego stave klienta ... V prvej fáze liečby je pravdepodobnejšie, že to bude opätovné rozhodnutie, ako ho opísal Berne... Klient pochopí slepú uličku a riešenie tu a teraz ... a rozhodne sa v ego stave Dospelý. Akonáhle je pôvodný problém účinne zvládnutý, tak je dôležité revidovať s klientom kontrakt... Tu kladieme otázku, či chce klient pokračovať aj v druhej fáze práce?

Druhá fáza TA psychoterapie:

Cieľom tejto fázy je pracovať s nevedomým procesom klienta, čo vedie k trvalej zmene scenára. Chápeme to tak, že toto je práca so slepými uličkami druhého a tretieho stupňa, ktoré označujeme aj ako vyvedenie ego stavu Dieťa a Rodič zo zmätku. Prítom však pokračuje úloha posilňovania hraníc ego stavu Dospelý. Do ohniska pozornosti sa dostáva terapeutický vzťah, na sedeniach sa používa čoraz menej techník a diskusie o klientovej aktivite mimo miestnosti sú menej dôležité... dôraz terapeutickú prácu sa časom presúva na samotný terapeutický vzťah. Pracovanie v prenose a prepracovanie prenosu povedie k mnohým transformačným zážitkom. Cieľom pre klienta v tejto fáze je vytvoriť si nové významy a dať svojmu životu nový tvar a smer. Klienti majú dosť často ťažkosti vyjadriť, čím sa v druhej fáze zaoberajú, sú to hlboké zážitky seba - ich presvedčenia o sebe, iných ľuďoch a živote ... čo sa dá niekedy vyjadriť len neverbálnymi nevedomými prenosovými zážitkami, snami, fantáziami a somatickými zážitkami. Po takejto práci môže byť pre klienta ťažké aj vyjadriť, či opísať svoje nové ja. Jeho nevedomé prenosové zážitky, sny, fantázie a somatické zážitky sa však zmenia, často dosť radikálne. Jeho presvedčenia o sebe, iných ľuďoch a živote sa tiež menia. Kroky liečby v tejto fáze môžu byť viaceré. Terapeutický vzťah, ktorý vznikol v prvej fáze, sa stane kontajnerom prebiehajúcej terapeutickú prácu. Aktuálny proces v terapeutickú miestnosť bude mať rôznu formu v závislosti od štýlu terapeutického vzťahu a práce. Vieme, že



žiadna technika vytvárania transformačných zážitkov nebude lepšia ako nejaká iná. Niekedy to môže vyzerať ako psychodynamický / analytický prístup. Niekedy to môže byť hlboká práca s energiou, rovnaká ako v terapiách zameraných na telo. Inokedy to môže mať formu nového rozhodovania sa, čo korešponduje s tým, čo Gouldingovi opísali ako nové rozhodnutie v ego stave Dieťa, ako ho opísal Mellor a neskôr Erskine a Moursundová, čo sa deje v ego stave Rodič. Druhá úroveň slepej uličky sa prežíva nevedomými zážitkami prenosu, v somatických / telových zážitkoch, v snoch a fantáziách. Klient kognitívne spozná svoje zážitky prostredníctvom obmedzených, magických myšlienok, ktoré udržiavajú jeho scenárovú reprezentáciu života, iných ľudí a svojho vlastného miesta vo svete. Tretia úroveň slepej uličky sa neprežíva verbálne, a tak ju je možné pochopiť len prostredníctvom nevedomých zážitkov prenosu, v telových zážitkoch a snoch... Tieto nevedomé zážitky klientov sú vítané a pracuje sa s nimi... vedú k odstráneniu zmätkov v ego stave Dieťa a Rodič. Ukončenie terapeutickú práce je dôležitým aspektom práce, bude však jedinečné pre každého klienta, terapeut i klient budú prežívať žiaľ a oslavovať spolu. Podľa skúseností, ak je klient pripravený odísť z terapie, tak to nie je zápas. Ak klient zápasí s ukončením, je to znak, že je ešte treba pracovať.

Vzťah ako báza pre plánovanie liečby

V prvej aj druhej fáze liečby je nutné budovať vzťah. Medzi prvky, ktoré vytvárajú terapeutický vzťah a posilňujú bezpečnú vzťahovú väzbu v terapeutickú prácu patria spolupráca, reflektujúci dialóg, riešenie nedorozumení, práca s príbehmi a emóciami. Takto o nich píše expert na vzťahovú väzbu Dan Siegel

1. Spolupráca

Spolupráca vzniká keď sú signály vysielané oboimi členmi vzájomne vyladenej dvojice citlivé na kvalitu a čas. Dôležitá je účasť dvoch (oboch) myslí na základnej úrovni primárnej emócie / rezonujúce spojenie, ktoré môže často mať význam vynárajúcej sa vitality. Klient by mal zážitok spolubytia, cítiť, že ste čítený tým druhým.

2. Reflektujúci dialóg

Ide o verbálnu účasť na vnútornom prežívaní oboch členov dvojice, ktorá vedie k vytváraniu významu a zmyslu. Také chápanie prepojené so spolupracujúcou recipročnou komunikáciou umožňoval kedysi dieťaťu a v terapii pacientovi vypracovať si „mindsight“ (čo je kapacita mysle vytvárať reprezentáciu myslí druhých ľudí a seba). Toto súvisí s budovaním schopnosti mentalizovať

3. Riešenie nedorozumení / Oprava

V terapii (ako v každom komunikačnom systéme) prichádza k ruptúram, narušeniam, neporozumeniu... riešenie týchto nedorozumení je dôležité na to, aby sa obnovilo stratené spojenie vo dvojici. Pacient sa takto lieči tým, že sa učí, že nedorozumenia sa stávajú a možno ich prežiť.

4. Podpora utvárania koherentných naratívov

Terapeutická práca na prepájaní minulosti, prítomnosti a budúcnosti vedie k úzdruve a je jedným z najdôležitejších procesov mysle pri vytváraní autobiografickej formy vedomia seba.

5. Emocionálna komunikácia

To, že by mala byť komunikácia v terapii emocionálna, znamená, že v terapeutickú dyádu by mal byť prítomný spoločný pocit vitality a radosti zo spojeného bytia aj počas neprijemných emócií. Ide tu o pomoc pochopiť a utešiť bolestné emocionálne stavy. Práca s emóciami obsahuje aj cyklickú potrebu priameho spojenia a odtiahnutia sa. Týchto 5 prvkov je akýmsi návodom ako terapeut posilňuje bezpečnú vzťahovú väzbu aj u klientov, kde bola v detstve narušená. Budovanie takéhoto spojenectva, práca na vzťahu je vždy o získaní spojenia, bytí vo vzťahu s niekým a o vzájomnom prepojení a väzbe. Kľúčové prvky nadväzovania vzťahu sú prispôbenie sa, zladenie tempa a vedenie. Prispôbenie sa a zladenie tempa je zrkadlenie človeka, s ktorým chcete nadviazať spojenie. Ide o:

- Používanie jeho obľúbených reprezentačných systémov... (vizuálneho / kinestetického / sluchového a z TA intervencií dvere do komunikácie - používanie pocitov, myšlienok a správania).
- Prispôbenie sa jeho prirodzenému rytmu, tónu reči, hĺbke a rýchlosti dýchania.
- Používanie jeho spôsobov komunikácie ako rezonancie a ozveny.
- Reflektovanie toho, ako ho prežívate.

Vedenie znamená ísť rovnakou rýchlosťou ako klient a postupne ho pozývať / viesť k terapeutickú práci.

Kontrakty pri plánovaní liečby

Kontakt > Kontrakt > Obsah a práca na zmene > Záver: Táto sekvencia opisuje normálny proces psychoterapie na mnohých sedeniach a v reflexii každého jednotlivého sedenia skupiny. Nadviazali ste kontakt a terapeutický vzťah a priestor, potom prejdete k procesu uzatvárania kontraktu, potom nasleduje obsah klientovej práce a potom záver. Kontrakt je dohoda medzi terapeutom a klientom na definovanom priebehu konania a dosiahnuteľných vnímateľných výsledkov. Koncept uzatvárania kontraktu sa vyvinul v ostatných rokoch na to, aby umožnil lepšie pochopiť a využívať dohody a ich vytváranie (kontraktovanie) v rámci psychoterapeutickej praxe. Charlotte Sillsová vydala v roku 2006 knihu „Kontrakty v TA psychoterapii a poradenstve“, v ktorej podala nový model uzatvárania kontraktu na základe reality, že mnoho klientov si len čiastočne uvedomuje želané výsledky, keď vstupuje do terapeutického procesu: Tvrdí, že terapeuti ale aj koučovia môžu využívať rôzne typy kontraktov a okrem tvrdých kontraktov, ktoré sú zamerané na výsledky a zmeny môžeme utvárať aj exploračné kontrakty vedúce k uvedomovaniu si seba. Ak sme si seba lepšie vedomý, to zase vedie k špecifickejšej formulácii cieľov, ktoré koučovia a terapeuti teraz bežne používajú v práci s klientmi. Je nespochybniteľné, že



účinnosť psychoterapie sa spája s jasne stanoveným účelom práce, ktorá sa medzi klientom a terapeutom dosiahne. Bordin skúmal elementy efektívnej psychoterapie a dospel k záveru, že je dôležité, aby 'terapeut a klient uzavreli jasnú spoločnú dohodu o celi svojej spolupráce a o tom, aká bude rola oboch strán v tejto snahe; a napokon bude spojená so vzájomnou úctou a empatiou. V tradičných prístupoch k uzatváraniu kontraktu má liečebný kontrakt viditeľné a overiteľné výsledky a vyzerať asi takto: „Budem mať novú prácu“, alebo „Budem si hľadať novú prácu, kým nejakú nezískam“. Kontrakt je dvojsmerný proces, pretože sa s klientom dohodnem, čo bude on robiť a čo budem robiť ja, terapeut. Vyššie uvedený kontrakt obsahuje výsledok (nová práca), aj konkrétne konanie. TA terapeut a klient sa musia dohodnúť na tom, v akých oblastiach si klient želá zmenu a aké výsledky očakáva. Kontrakty sa týkajú všetkých pracovných oblastí a okruhov spolupráce. Administratívne kontrakty sa týkajú všetkých stránok organizácie terapie - napríklad kedy, kde a ako často sa budú sedenia konať a koľko budú stáť. Kontrakty sa však viažu aj na dohody o konkrétnom sedení a o procese spolupráce. TA kouč / psychoterapeut uzavrie na každom sedení kontrakt, o čom si klient praje hovoriť na tomto konkrétnom sedení a ako má prebiehať proces sedenia. Aj počas konzultácie sa využíva kontraktovanie ako metóda, ktorou sa riadi proces. Napríklad: „Čo keby ste si predstavili, že tamto v kresle sedí vaša matka a vy jej hovoríte, čo si myslíte / cítite...“ Keď klient reaguje na tento návrh, tak pracuje s terapeutom na základe kontraktu.

Typické otázky pri uzatváraní kontraktu sú:

- Aké zmeny si želáte / chcete, aby sa zlepšil váš život?
- Ako sa budete musieť zmeniť, aby ste získali to, čo chcete?
- Čo sa musí stať, aby ste urobili túto zmenu?
- Čo ste ochotná urobiť, aby ste dosiahli túto zmenu?
- Ako by ste mohli sama seba sabotovať?
- Ako budete vy aj ja vedieť, že zmena nastala?
- Ako sa odmeníte za túto zmenu?
- Čo budete robiť v živote, keď nastane táto zmena?

Ďalšie účinné otázky:

1. Aký výsledok očakávate z tohto procesu?
2. Čo bude, ak sa dostanete ďalej, ako ste očakávali?
3. Čo urobíte, aby ste dosiahli tento výsledok?
4. Čo očakávate, že budú iní ľudia robiť, aby ste dosiahli tento výsledok?

Claude Steiner identifikoval nasledujúce požiadavky na to, aby bol kontrakt dobre uzavretý. Kritériá vytvoril na základe právnych ideí. Mal by obsahovať obojstranný súhlas - t.j. dohodli sme sa klientom na spôsobe práce, vrátane platenia, trvania a času? Mal by obsahovať zisky oboch strán, čo v reflexii terapeu-

ta vedie k otázke: „Som adekvátne odmenený za moje zručnosti a čas?“ Mal by obsahovať kompetenciu. Tu by mal terapeut reflektovať otázku, či je dostatočne kvalifikovaný a skúsený na prácu s týmto klientom alebo ho potrebuje niekomu odoslať. No a samozrejme, pri vytváraní kontraktu by sme mali riadiť heslom *primum non nocere* - predovšetkým neškodiť. Už spomenutá Charlotte Sillsová vytvorila matricu kontraktu. Tvrdí, že aby bol 'explicitný kontrakt o výsledku v oblasti správania' pre klienta vhodný, musí klient dobre vedieť, čo chce a ako to chce dosiahnuť. Keď klient síce vie, čo chce zmeniť, ale nevie, ako to urobiť, prichádza na rad 'objasňujúci' kontrakt. No existujú ešte mäkkšie kontrakty: 'Prieskumný kontrakt' poskytuje jemnú dohodu, v ktorej si klient nájde to, čo nechce. Procesné kontrakty podľa autorky zabezpečia, aby bol terapeut v každom momente vyladený na klienta.

Príklady postupov liečby podľa rôznych TA autorov

Transakčná analýza má veľa rokov za sebou. Veľa rokov, veľa smerov vo vnútri, veľa názorov. Už Eric Berne liečbu vo svojom diele lineárne konceptualizoval a nakoniec dospel k tejto sekvencii. V úvodnej, predbežnej fáze ide o úvodný rozhovor a vytvorenie pracovného kontraktu. Nasleduje analýza scenára a tvorba antitézy scenára. Potom môže prísť k novému rozhodnutiu. Na to, aby v liečbe postupovali, využívajú transakční analytici konkrétne komunikačné terapeutické operácie, ktoré opísal už Berne, ale Sillsová a Hargadensová v knihe *TA as Relational Therapy* zmenili názov operácie na empatické intervencie a pridali 9. intervenciu držanie. Tieto operácie, alebo empatické intervencie sú:

1. Opytovanie - Empatické otázky (kladenie otázok)
2. Špecifikovanie (opakovanie toho, čo povedal klient, aby sa to ujasnilo a doplnili sa informácie)
3. Konfrontovanie (poukazovanie na nezrovnalosti)
4. Vysvetľovanie (terapeut hovorí, čo si myslí, že sa deje)
5. Ilustrovanie (metafory atď.)
6. Potvrdzovanie (potvrdzovanie Dospelého rozmyšľania u klienta)
7. Interpretovanie (má za cieľ odstránenie zmätku v ego stave Dieťa)
8. Držanie (terapeut udržiava prácu v rámci terapeutického vzťahu)
9. Kryštalizácia (Dospelý - Dospelý, spája všetky 3 ego stavy klienta, príprava na nové rozhodnutie)

Richard Erskine opisuje šesť štádií liečby. Prvé je defenzívne, po ňom prichádza hnev a odkrýva sa zranenie. Ak práca postupuje, vynára sa téma Ja ako problém. Liečba pokračuje tým, že klient prichádza do štádia preberania zodpovednosti a končí tým, že sa tematizuje odpustenie rodičom. Počas terapie je dôležité dôverovať procesu. Terapeut by mal počas a po terapii vždy byť v pozícii OK - OK. Prv než sa transakčný analytik bude zaoberať obsahom kontraktu, zaoberá sa a vníma tým, čo prináša vzťah medzi terapeutom a klientom. Prv než sa bude aktívne zaoberať obsahom kontraktu, zaoberá sa otázkami prenosu



a protiprenosu a prv než sa bude zaoberať konkrétnymi témami kontraktu, zaoberá sa všetkými otázkami tu a teraz medzi terapeutom a klientom, ktoré bránia spolupráci.

Príklady plánu liečby rôznych TA autorov Woollams & Brown: Transakčná analýza

1. Motivácia
2. Uvedomovanie
3. Liečebný kontrakt
4. Odstraňovanie zmätku v ego stave Dieťa
5. Nové rozhodnutie
6. Preučenie
7. Ukončenie

McCormick a Pulleyblank: 7 štádií nového rozhodnutia: rozšírené pohľady terapie nového rozhodnutia.

1. Kontakt
2. Kontrakt
3. Explorácia raných transakcií prežívaním
4. Explorácia raných transakcií a rozhodnutí
5. Explorácia a súčasné nevýhody raného rozhodnutia
6. Nové rozhodnutie
7. Uplatňovanie nového rozhodnutia v praxi.

Petruska Clarkson: TA Psychoterapia a integrovaný prístup

1. Vytvorenie pracovného vzťahu

2. Kontraktovanie
3. Dekontaminácia (práca v ego stave Dospelý)
4. Odstraňovanie zmätku (práca v ego stave Dieťa)
5. Vytvorenie vnútorného starostlivého Rodiča
6. Emocionálna fluencia
7. Práca na novom rozhodnutí
8. Práca v ego stave Rodič
9. Opätovné dieťa (rechilding)
10. Reorientácia
11. Preučenie
12. Ukončenie

Ian Stewart poukazuje na to, že smerovanie a plánovanie liečby sa vždy zakladá na vzájomnej súhre 3 aspektov práce. Prvým je diagnóza, špecificky transakčne analytická diagnóza, ktorá pacientom pomáha porozumieť a prijať samých seba. Druhým je už vyššie spomínaný kontrakt. Tretím potom voľba intervencií a konkrétne dlhodobé a krátkodobé kroky. Terapeutická pozornosť, ako je z tohto textu zrejmé sa vždy zameriava na proces aj na obsah. Okrem tejto trojice hovoria transakční analytici aj o inej trojici: potencia - protekcia - povolenie. Terapeut tak počas liečby povzbudzuje pacienta k tomu, aby mal kapacitu čeliť životu (potencia), poskytuje mu podporu a ochranu (protekcia) a umožňuje mu byť takým, akým chce byť, dáva mu povolenie.

Rozhovor o facilitácii s Arturom Kasza

Jednou z najdôležitejších zručností lídra, ale aj trénera, kouča, supervízora, alebo projektového manažéra je schopnosť facilitovať. Slovo facilitácia však ostáva pre mnohých záhadou a o facilitácii nie je veľa informácií. Artur Kasza je človek, ktorý má s facilitovaním veľa skúseností, dokáže jasne a stručne pomenovať podstatné veci s touto metódou súvisiace a súhlasil s rozhovorom. Artur je procesný konzultant a skupinový facilitátor. Tým je nášmu spôsobu práce blízky. Coachingplus sa totiž už dlhodobo zaoberá rôznymi spôsobmi facilitácie a ponúkame ju aj ako formu externej služby pre váš tím, či organizáciu.

Tak čo je to tá facilitácia? A odkiaľ pochádza?

Facilitácia je forma skupinovej práce a hlboký rozhovor. Môže byť videná ako proces v skupine, v ktorom je dôležitá výmena názorov alebo tvorba nápadov v tíme. Deje sa to na schôdzke alebo v rámci workshopu a riadi ju alebo - páči sa mi prirovnanie k orchestru - diriguje ju facilitátor. Facilitovať pôvodne znamená uľahčovať. V modernej podobe prichádza facilitácia zo Spojených štátov. Tam sa vyvíjala dvomi rozličnými cestami, jedna viac orientovaná na podnikanie a druhá viac sociálne. Jedna z raných facilitáčnych metód sa volala JAD: Joint Application

Design (Spoločný aplikačný návrh). To bola a stále je participatívna metóda navrhovania IT systémov a počítačových programov, ktorú spustili ľudia z IBM koncom 1970-tych rokov. Spájala užívateľov a návrhárov, aby spolu definovali požiadavky a funkcie nejakého IT riešenia. Kľúčovú rolu zohrávala neutrálny facilitátor. Myslím, že to je predchodca AGILE. Asi v tom istom čase vyvinul Institute of Cultural Affairs svoj postup a súbor metód pod hlavičkou Technology of Participation, ktorá začala v Chicagu. Tá bola orientovaná viac sociálne. Tieto rozličné prístupy majú teraz veľa aplikácií. International Association of Facilitators bola založená v roku 1994.

Aká je rola facilitátora?

Rola facilitátora je navrhnuť a riadiť proces po dohode s klientom. Tento sa zameriava na proces, vrátane témy a štruktúry stretnutia alebo workshopu, času, skupinovej dynamiky a rovnakého zapojenia sa všetkých prítomných. Facilitátor ostáva neutrálny, udržiava jasné zameranie skupiny na obsah a nie je zaujatý ani pre jedno jej prípadné rozhodnutie alebo riešenie. To vždy prináleží skupine. Dokonca ani nemusí do hĺbky poznať obsah stretnutia, hoci na tento aspekt majú rôzne školy rôzny názor.



Ako sa líši facilitácia od tréningu alebo konzultovania?

Na tréningu ide o explicitný proces učenia sa v zmysle vedomostí a zručností. Tréner zastáva pozíciu odborníka na obsah a zručného majstra. V konzultovaní, a tu mám na mysli klasické konzultovanie, sa vedomosti podávajú a riešenia odporúčajú. Facilitácia vychádza z iného predpokladu, totiž, že skupina má všetky vedomosti a zdroje na riešenie problému. Nič sa teda nedodáva, nenavrhuje ani neradí, skupina pracuje na základe svojich zdrojov a facilitátor len udržuje proces. Ale aj tréning, aj konzultácie môžu obsahovať prvky facilitovania. Je tiež možné, že skupina nebude mať niektoré kúsky potrebných vedomostí. Potom otázka znie: aké vedomosti konkrétne chýbajú a ako ich možno získať?

Hovorili ste o procesnom konzultovaní. Mohli by ste to vysvetliť?

Áno, facilitovanie je veľmi podobné tomu, čo konzultanti nazývajú procesné konzultovanie. O procesnom konzultovaní hovoríme ako o opaku odborného konzultovania. Klientovi neradíme, ako by mohol k veci pristupovať (vyriešiť problém, rozhodnúť sa, navrhnúť produkt atak ďalej), nedávame mu konkrétnu odpoveď na otázku alebo riešenie problému. Facilitátori teda konzultujú proces, ale nie konkrétny výsledok.

No a čo je to ten proces? Aké sú zložky procesu?

Od prvého kontaktu medzi facilitátorom a klientom je množstvo štádií, z ktorých je workshop len jedným, niekde uprostred. Dôležité je, čo sa deje pred a po workshope. Príprava je samozrejme kľúčová. Prvý rozhovor s klientom by mal priniesť náčrt potrieb a zámerov. Príprava by potom určite mala obsahovať definovanie účelu stretnutia alebo workshopu, očakávaných výsledkov, účastníkov, štruktúry, časového rámca, rol, miesta a ďalších technických opatrení. Užitočné je aspoň trochu poznať kontext organizácie. Možno tiež urobiť predbežný workshop. Po workshope nasleduje kontrola a vyhodnotenie, napokon plánovanie ďalších krokov. Tento facilitovaný proces by mal byť v súlade s väčším procesom rozvoja alebo zmeny organizácie.

Čo sa deje na workshope, ktorý robíte?

Na workshope tiež prechádzame niekoľkými krokmi. Je tu mnoho možností v závislosti od témy a potrieb. Napríklad po uvítaní, úvode a základných pravidlách, môžeme využívať viaceré metódy facilitovania. Zo spôsobov práce, ktoré ľudia bežne poznajú používame často napr. brainstorming na vytvorenie nápadov, najprv individuálne, potom vo dvojiciach alebo malých skupinách. Nápady sa potom vyvesia na stenu, kde sa zoskupia, integrujú a pomenujú, takže prejdeme od jednotlivých nápadov ku kolektívnym centrálnym myšlienkam. Posledný krok by bola diskusia o výhodách a nevýhodách rôznych centrálnych myšlienok, aby sme sa napokon zjednotili na najlepšej z nich (alebo verzii prípadu podnikania, napríklad). To je proces budovania konsenzu z Technology of Par-

ticipation, jednej z facilitáčnych metód.

Je facilitácia dôležitá zručnosť pre projektového manažéra? (človeka čo facilituje projekt?)

Myslím si, že áno, ale je potrebné povedať podrobnosti. Projektívni manažéri určite projekty nefacilitujú, oni ich riadia. Možno budú facilitovať niektoré schôdze tímu alebo viacerých tímov. Pozývať externého facilitátora na bežné stretnutia by bolo príliš nákladné alebo prehnané. Ale základným princípom facilitácie je neutralita facilitátora. Byť neutrálny pre manažérov môže byť niekedy ťažké, najmä ak majú moc, zodpovednosť, kapacitu a kompetenciu rozhodovať, čoho by sa museli do určitej miery vzdať. Je to podobné, ako keď si manažér želá prispieť k tímovej práci, jeho vplyv môže tak isto brzdiť proces. Takže manažér niekedy môže facilitovať a niekedy musí pochopiť facilitovanie a schopnosť pracovať s externým facilitátorom.

Uved'te nejaké príklady, kde sa facilitácia v rámci projektov používa? Ide o rôzne fázy projektu, napríklad start-up, úvod, plánovanie každého štádia, riadenie záležitostí?

Tu by som začal tým, že facilitácia je užitočná v celom spektre projektových činností: samostatných projektoch, programov a portfólií. Nadovšetko metóda dôležitá pri tvorbe stratégie podnikania, kedy je najlepšie, ak sa facilituje zapojenie mnohých akcionárov. Na úrovni projektu a programu možno určite facilitovať formulovanie takých manažérskych produktov ako je podnikateľský prípad alebo profil výhod. Celé zapojenie akcionárov prirodzene volá po facilitácii, od samotného začiatku projektu alebo programu až po jeho koniec. Plánovanie je tiež tímová práca, takže facilitovať možno odhad času, zdrojov, úloh a potrieb prepojenia medzi členmi skupiny. Facilitovanie sa dá určite využiť pri príprave rámca a plánu jednotlivých krokov pri zmene stavu z bodu A do bodu B. To isté platí o riziku. Napríklad metóda DELPHI, ktorú často využívam obsahuje možnosť stretnutia externých expertov, ktorých schôdzku s projektovým tímom je možné facilitovať. Vezmime si manažment nejakej záležitosti alebo problému. Problémy chápeme ako materializované riziko, nie? Projektový tím sa môže stretnúť, aby rôzne problémy a záležitosti predebatoval, prečo sa to stalo, aký to má dopad na projekt a čo sa s tým dá urobiť. Pri problémoch môže ísť iba o výnimku alebo nemusí, takže tam môžu byť ďalšie roviny, ktoré treba prebrať a vyriešiť. Ak sú, opäť sa dá facilitovať stretnutie projektového tímu s manažérom programu a jeho tímom, alebo dokonca vyššie. Účelom je tu udržiavať otvorenú komunikáciu a spojiť všetky potrebné hlavy, kapacity, dať dokopy ľudí.

Nemajú manažéri tendenciu ponáhľať sa a čo najrýchlejšie dospieť k dohode?

Môžu mať, ale je to správny prístup k manažmentu? Je uponáhľaná dohoda skutočne dohoda? Ak bola motivácia a akceptácia na začiatku malá alebo nejasná, skôr alebo neskôr sa to vypomstí. Niektoré veci pros-



te treba prediskutovať. A na to je potrebná facilitačná zručnosť, ktorú by manažér mal mať, teda klásť otázky a počúvať. A ako som už spomenul, niekedy manažér využíva zručnosti a poznanie externého facilitátora, pretože sám nie je nad vecou. Napríklad ak ide o konflikt v tíme, alebo spory a problémy medzi jednotlivými zaangažovanými stranami.

Ako sa človek môže naučiť facilitačné techniky?

Myslím, že najlepšie je ísť na tréning niektorej facilitačnej asociácie alebo organizácie. Je dôležité poznať nejaký prístup k facilitácii. Pod asociáciou mám na mysli napríklad Medzinárodnú asociáciu facilitátorov (IAF), čo je najznámejšia organizácia združujúca rôzne školy facilitácie a jej prístupy alebo ICA (viac zameraná na spoločenské témy) alebo APMG. V rámci niektorej z týchto škôl pôsobí veľa spoločností. Ja som bol na tréningu v Paríži (škola IAF) a v Manchestri (ICA-UK). Existuje veľa kníh a internetových zdrojov, ale ja si myslím, že skutočný výcvik, program s konkrétnymi stretnutiami na fyzickom mieste vrátane praxe a jej supervízie je vždy najlepší.

Ako je najlepšie začať s facilitovaním?

Samozrejme, dobre je ísť na tréning, ale ja si myslím, že dobrý začiatok je aj niečo si prečítať a porozmýšľať o tom. Myslím, že každý si môže v sebe pohľadať to, čo mu pomáha začať. Ide o to nájsť v sebe

facilitujúci postoj. Je to stav mysle a duše, nie súbor nástrojov a techník. Znamená to skôr klásť otázky, než hovoriť ľuďom, čo majú robiť. Nezáleží až tak na tom, čo viem alebo si myslím ja, ako na tom, čo vedia a čo si myslia ostatní. Znamená to autenticky počúvať. Znamená to uľahčovať ľuďom veci, aby sami dospeli k rozhodnutiu, nie niečo im vnucovať. Ak nemáte ten postoj, nástroje a techniky vám veľmi nepomôžu. Predstavte si dirigenta orchestra, on nevydá počas celého koncertu žiadny zvuk.

Je nejaká kvalifikácia vo facilitácii?

Áno, je. Všetky tri organizácie vydávajú osvedčenia a kredity. IAF vydáva akreditáciu Certified Professional Facilitator. Musíte absolvovať sedem plne facilitovaných procesov a musíte prejsť dost' prísnu hodnotiacou procedúrou, vrátane supervidovaného workshopu. ICA akredituje facilitátorov a trénerov facilitácie, ale osvedčenie dostanete po každom ich tréningu.

Ďakujeme a dúfame, že vás budú potenciálni záujemcovia o facilitáciu kontaktovať.

Milí čitatelia Coachingplus. Aj na Slovensku existuje zopár zručných facilitátorov. Ak by ste teda potrebovali využiť služby facilitátora, alebo ak by ste mali viac otázok k tejto téme dajte nám vedieť, radi pomôžeme.

Kniha mesiaca

Ben Furman, Tapani Ahola. Nikdy není pozdě na spokojený tým. Portál. 2017
Ben Furman. Nikdy není pozdě na šťastné dětství. Portál. 2017

Myslíte si o prístupe na riešenie (SF), čo chcete, napríklad že je zjednodušujúci až príliš, alebo že nejde do hĺbky, alebo že je manipulatívny a iba na chvíľu a podobne. Ja ho má rád. Aj jeho predstaviteľov. Z Ameriky, Francúzska, Anglicka, Švajčiarska, Maďarska, od nás... mnohí tu boli. Niektorí ukázali, aké dôležité sú princípy SF pri liečbe traumy, niektorí ukázali, že koučovanie vzniklo pri práci s mnohoproblémovými rodinami, pardon, rodinami s mnohými cieľmi. Furman, pôvodne psychiater, dnes najmä kouč, ukázal, že SF sa dá využiť pri práci s deťmi (Kidskills) aj s pracov-

nými tímami. Kedysi sme s ním v našich news priniesli rozhovor, v súčasnosti už bol aj v Košiciach a našiel si svojich priaznivcov nielen v Olomouci, ale aj na Slovensku. Nemáme čas byť všade, ale musím povedať, že kolegovia (terapeuti, koučovia), ktorí sem volajú ľudí z tejto fajty, sú naša najobľúbenejšia konkurencia© nie sú ezoterickí, skôr pragmatickí a majú radi ľudí, ale aj výskum a vedu... sú si s Coachingplus v tomto podobní. Ak sa vám myslenie na riešenie zameraného prístupu páči, neváhajte a kupujte si tieto dva majsterštuky. Alebo niekomu pod stromček.

Hry a aktivity

Mart'an

Metódu možno použiť ako techniku na rozohratie alebo ako úvod do komunikácie.

Cieľ

Porozumieť niektorým veciam okolo spracovania informácií, objasňovania a predpokladov v komunikácii, ako aj zábavnou formou si zažiť, aké je niekedy ťažké ujasniť si informácie a predpoklady.

Materiál

chlieb, džem, maslo, nôž

Inštrukcie

V miestnosti na stole by mal byť bochník chleba, pohár džemu jar, nôž na natieranie a kocka masla. Papier a pero pre každého. Počet účastníkov môže byť rôzny (26-50), Potrebný čas je 45 - 60 min.

Počas aktivity

Kontext

Počas sedenia si chcem zahrať jednu hru. Chceli by sme sa pozrieť, ako jasne komunikujete.



Kroky

1. Rozdeľte účastníkov do skupín po 4 až 5.
2. Požiadajte skupiny, aby si zapísali inštrukcie, ako sa robí džemový sendvič za pomoci ingrediencií, ktoré vidia pred vami (nakrájaný chlieb v obale, maslo, džem, nôž alebo niečo podobné na natieranie atď.).
3. Vybierajte od skupín hácky s inštrukciami.
4. Druhý tréner sa prezlečie za Mart'ana a vojde do miestnosti. Priateľ z vesmíru je naprogramovaný tak, aby rozumel po slovensky (alebo ako rozprávať), ale nevie uvažovať a tak bude vykonávať inštrukcie presne tak, ako sa mu povie.
5. Čítajte inštrukcie od jednotlivých skupín.
6. Mart'an presne vykonáva inštrukcie, ale zveličuje pohyby a činy. Napríklad, ak písomná inštrukcia znie: „vezmi krajec chleba“ bez špecifikovania, že sa chlieb musí najprv rozbaľiť, roztrhne bochník uprostred. Ak inštrukcia znie: „natri maslo na chlieb“, urobí to bez noža a pod.

Alternatívne reflexie:

Čo bolo v inštrukciách rovnaké? Čo bolo jedinečné v jednotlivých inštrukciách? Čo bolo pre Mart'ana najľahšie pochopiť? Čo bolo pre Mart'ana najťažšie pochopiť?

Ak ide o to zaoberať sa predpokladmi, použite tieto otázky:

Každá inštrukcia predpokladá, že Mart'an niečo vie. Aké to boli predpoklady? Aké predpoklady boli o tom, čo Mart'an vie urobiť, aké zručnosti má? Aké postoje ste predpokladali? Čo ste sa dozvedeli o predpokladoch? Čo by sa dalo urobiť, aby to bolo pre Mart'ana ľahšie?

Ak ide o komunikáciu, položte takéto otázky:

Aké komunikačné nedorozumenia sa stali na strane Mart'ana? Aké komunikačné nedorozumenia sa stali na strane tímu, ktorý písal inštrukcie? Čo by mohol tím urobiť pre zlepšenie komunikácie? Ako by ste mohli zlepšiť svoje vlastné komunikačné zručnosti?

Záver

V tejto chvíli by sme radi skončili. Komunikácia nie je ľahká, ani keď komunikujete s ľuďmi, ktorých poznáte a je o to ťažšia, keď komunikujete s „Mart'anom“.

Zoom & Re-Zoom

Tento proces možno využiť na workshope kedykoľvek, keď treba zapojiť skupinu a podporiť komunikáciu a interakciu.

Cieľ

Zapojiť účastníkov do komunikácie, zaujmania názoru a riešenia problému.

Materiál

Sekvencia obrázkov

Inštrukcie

Miestnosť musí byť dostatočne veľká na to, aby sa

účastníci mohli po nej voľne prechádzať. Nájdite si sekvenciu obrázkov (napr. v detskej knihe) a urobte si z nich zvlášť kópie, aby bolo toľko obrázkov, koľko účastníkov.

Počas

Cielom hry je zoradiť všetky obrázky do správneho poradia podľa podrobného slovného opisu ostatným účastníkom. Obrázky sa nesmú ukazovať ostatným účastníkom.

1. Facilitátor rozdá každému účastníkov jeden obrázok a inštruuje ich, aby ich neukazovali iným členom skupiny.
2. Každý účastník by si mal podrobne prezrieť svoj obrázok.
3. Účastníci sa potom pohybujú po miestnosti a slovné si ich opisujú navzájom. Snažia sa zistiť, v akom poradí nasledujú, a to tak, že zisťujú, čo majú obrázky spoločné. Keď skupina verí, že zostavila správne poradie, môžu všetci ukázať obrázky, aby si to overili.
4. Nechajte dostatok času na to, aby sa ľudia prechádzali po miestnosti a spoznali všetky obrázky.

Po aktivite

Keď sa hra skončí, môže byť diskusia o procese, vyhodnotenie, či skupina pracovala ako tím, či bola komunikácia efektívna atď.

Obvyklé alebo očakávané výsledky: Hmatateľný výsledkom je správne poradie všetkých obrázkov, ktoré tvoria príbeh. Nehmatateľným a možno dôležitejším výsledkom je skupina, ktorá sa naučila efektívne komunikovať, vyriešiť problém a spolupracovať.

Komunikácia cez vedúceho

Cieľ

Ľepšie poznanie tímovej práce za sťažených podmienok komunikovania. Tento nástroj možno použiť pri budovaní tímu, vzdelávaní vedúcich, komunikačných tréningoch, kde tvorí zážitkovú aktivitu s konkrétnou úlohou.

Materiál

Žiadny, pokiaľ ide o základné aktivity.

Inštrukcie

Dostatočne komplexná aktivita na budovanie tímu, kde účastníci vykonávajú viacero úloh naraz.

Dostatočná miestnosť, kde sa môžu účastníci rozísť do viacerých menších skupín a nebudú sa navzájom rušiť. Facilitátor by mal dobre poznať reálne činnosti a firemnú kultúru v organizácii, aby cvičenie mohlo na ne nadviazať. Facilitátor musí vedieť sledovať viacero činností naraz a musí byť dostatočne silný na to, aby zaviedol niekoľko prísnych pravidiel.

Počas

Základom je zážitková aktivita vhodná na team-building, ktorá sa vyžaduje urobiť viacero úloh naraz, čo si v určitom momente vyžaduje určitú koordiná-



ciu. (Napríklad úloha, ktorá sa vyžaduje postavenie zariadenia - člna, plte atď. zatiaľ čo ostatní sa ho pripravujú použiť, mapujú si cestu, pripravujú laná a podobne, hoci sa to dá robiť aj v menšom meradle v interiéri). Nechajte ich rozdeliť sa do menších tímov, ktoré budú vykonávať úlohy, či už podľa pôvodného plánu alebo im ich pridelite. Stanovte alebo nechajte nech si vyberú vedúceho (ktorý nie je súčasťou žiadnej menšej skupinky). Inštruujte ich, že nie je dovolená ŽIADNA priama komunikácia medzi skupinkami, komunikovať môžu len cez vedúceho. Facilitátor to musí striktno sledovať dávať pokuty všetkým, čo toto pravidlo porušia (napríklad prikázať im, aby začali robiť úlohu odznova). Zbehnite aktivitu do konca, či už bude úspešná alebo nie a potom usporiadajte diskusiu.

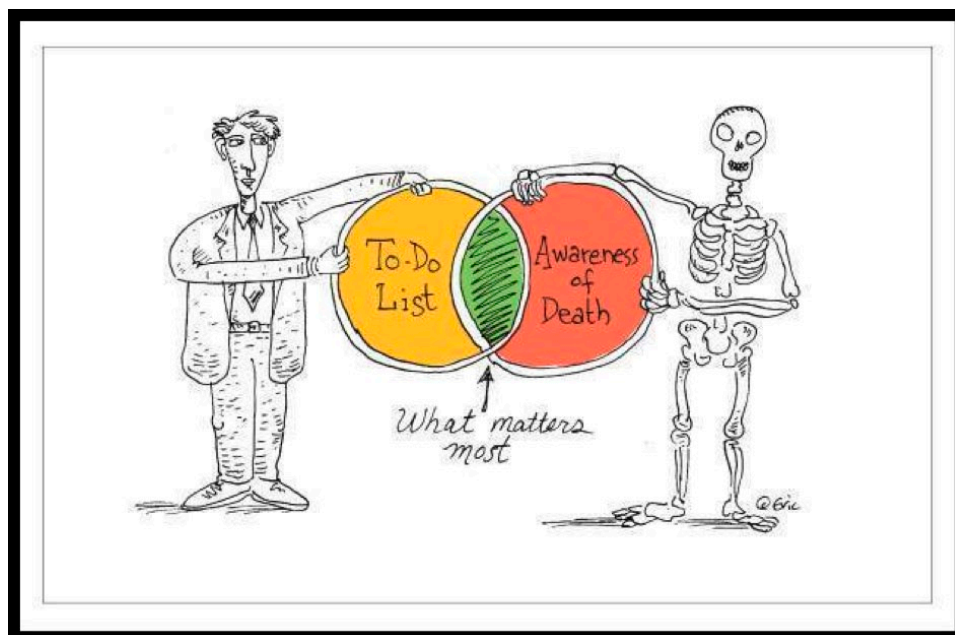
Po aktivite

Kontrola potrebná: Zabezpečte, aby sa záverečná

diskusia sústredila na záležitosti komunikácie a vedenia, nie na priebeh aktivity samotnej. Ohnisko pozornosti by sa malo zamerať na to, ako ťažkosti spojené s komunikovaním cez určité kanály úlohu komplikujú, ale že to často takto v reálnom svete býva a má to dobré dôvody. Ak niekto poruší pravidlá, tak diskutujte o tom, aký to malo vplyv na priebeh aktivity - ak každý očakáva, že komunikácia pôjde cez vedúceho a v jednom prípade to tak nebolo, aký to malo vplyv? Ak sa dodržiavanie pravidiel prísne nefacilituje, môže k nemu dôjsť úmyselne (aby sme „vyhrali“) alebo sa účastníci nechajú strhnúť.

Ako sa hodnotí výsledok: Ako sa dodržali pravidlá? Urobili tímy aktivitu úspešne? Počas spätnej väzby zistili, že je to dobrá analógia výziev, ktoré existujú aj v skutočnom svete? Dozvedeli sa, ako môžu zlepšiť komunikáciu?

Pár slov na záver



Žltá množina: čo treba urobiť
Červená množina: uvedomovanie si smrti
Zelený prienik množín: na čom záleží najviac



Akcie a podujatia

9. - 10. novembra 2017 | Práca s emóciami v poradenskom procese

Lepšie by bolo povedať práca s emóciami v poradenskom, koučovacom, terapeutickom, facilitačnom, tréningovom, výcvikovom, mediáčnom... procese. Inšpirovaní prístupom zameraným na človeka, nenásilnou komunikáciou, koncentratívnu pohybovou terapiou, na emócie zameranou terapiou, krátkodobou zážitkovou dynamic-kou terapiou... už niekoľko rokov sprevádzame ľudí tým ako zvládať vlastné emócie, ako ich transformovať, ako vnímať, rešpektovať a porozumieť emóciám druhých ľudí. Tento workshop je vhodný pre všetkých, ktorí dôverujú emóciám, chcú žiť s nimi a nepopierať ich, no nechcú byť nimi ovládaní.

14. - 15. decembra 2017 | Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore

Nechcem, neviem, nemôžem, nedá sa... Načo to je dobré? Čo si o sebe myslíte? Nevádi vám, ak na budúce neprídeme? Zabudol som. Možno máte pravdu, ale... Skúsil som všetko, ale nepomohlo. Na vine je manžel (učiteľka, šéf...). Hm, to znie zaujímavo, no... Počuli ste už niekedy takéto slová od svojich klientov? Alebo nejaké podobné? Pracujete s ľuďmi, ktorí sú k vám poslaní? Pracujete s ľuďmi, ktorí sú voči zmenám rezistentní? Chcete sa o tom rozprávať s inými kolegami? Chcete sa naučiť ako zaobchádzať s odmietaním a odporom? Príďte sa čo to naučiť a čo to praktické vyskúšať u nás.

18. - 19. januára 2018 | Multidisciplinárne intervencie v rozvode

Novinka v našom programe! Rozvodov je v našej spoločnosti stále dost, aj keď sa zdá, že ich počet prestal rásť, ale konfliktov je okolo nich stále dost. Zaoberajú sa nimi nielen advokáti a mediátori, ale veľmi často aj sociálni pracovníci, psychológovia a psychoterapeuti pre deti i dospelých. Všetkým týmto odborníkom je určený náš nový workshop o možných intervenciách pred, počas a po rozvodovom procese.

9. - 10. februára 2018 | Sebaskúsenostná skupina pre riadiacich pracovníkov

Ďalšia novinka v našom programe! Lektori Coachingplus Zuzka Zimová a Vlado Hambálek otvárajú program pre ustálenú skupinu záujemcov o prácu na sebe, na svojom psychickom a psychologickom raste a vývine. Pre odborníkov pomáhajúcich profesií životná nutnosť. Pre ostatných záujemcov vítaná a zriedkavá príležitosť. Ďalšie termíny pokračujúcej skupiny sú: 23.-24.3.2018 a 11.-12.5.2018. Workshopy sa konajú v malebnom prostredí Karpát v Modre Harmónii.

15. - 16. februára 2018 | Pomáhajúci vzťah - prenos a protiprenos

Dvojdňový workshop „Pomáhajúci vzťah - prenos a protiprenos“ ponúka priestor pre diskusiu, nácvik zručností a prácu s kontextom v situáciách, keď klient viac či menej chce spolupracovať s dôrazom na to, čo sa vo vzťahu deje. Workshop je určený pre všetkých, ktorí sa vo svojej práci stretávajú s rozličnými klientmi, ktorí sú viac či menej motivovaní, prípadne klientmi v odpore. Workshop môže byť užitočný pre rôzne pomáhajúce profesie - psychológovia, sociálni pracovníci, manažéri, pedagógovia, vychovávatelia, pracovníci v zdravotníctve apod. Cieľová skupina však nie je obmedzená

15. - 16. marca 2018 | Zručnosti poradenskej práce s deťmi a adolescentmi

Opäť začíname cyklus aktualizácie kontinuálneho vzdelávania o práci s viacerými klientmi, deťmi, rodinou a skupinou. 1. modul tohto cyklu sa venuje Zručnostiam poradenskej práce s deťmi a adolescentmi, čo je pre mnohých ľudí veľmi zaujímavé, nakoľko s deťmi a adolescentmi sa pracuje v mnohých štátnych i neštátnych zariadeniach. Ale aj sami sme rodičmi.

26. - 27. apríla 2018 | Zručnosti poradenskej práce s párom a rodinou

2. modul tohto vzdelávania sa venuje práci s párom, rodičmi a rodinou. Práca s dvomi alebo viacerými klientmi naraz kladie vyššie nároky na praktického pracovníka s rodinou, azda aj preto je rodinná terapia považovaná za takú dôležitú a pritom sa tak zriedkavo uskutočňuje.

7.- 8. júna 2018 | Skupinová dynamika

Ukončenie trojdňového cyklu, ktorý samozrejme možno absolvovať aj každý modul zvlášť, pretože každý je hodnotný sám o sebe. Na tomto workshope môžeme sledovať vývoj a vývin dynamiky, ako sa vyvíja priamo v skupine, čím činí túto prácu veľmi aktuálnu a reálnu.

Coachingplus
Cabanova 42
841 02 Bratislava

Vladimír Hambálek Mgr.
vladimir@coachingplus.org
Mobil: 0905 323 201

Ivan Valkovič PhD.
valkovic@coachingplus.org
Mobil: 0903 722 874